عوامل مؤثر در کسب شایستگی معلمی مدرسان پرستاری: یک مطالعه کیفی

منصوره اشقلی فراهانی، فروغ رفیعی، حرمت سادات امامزاده قاسمی*

چکیده

مقدمه: کسب شایستگی معلمی می‌تواند سبب توانمندی مدرسان پرستاری در انتقال مناسب دانش به فراگیران و متعاقب آن ارتقای کیفیت مراقبت‌های پرستاری گردد. در این مقاله به عنوان بخشی از یک مطالعه کیفی با نظریه مبنایی، عوامل تاثیر گذار بر کسب شایستگی معلمی مدرسان پرستاری مورد بررسی قرار گرفته است.

روش‌ها: این مطالعه کیفی با رویکرد نظریه مبنایی از اردیبهشت ۱۳۹۰ لغایت اسفند ۱۳۹۱ انجام شد. نمونه‌گیری هدف‌مند از ۱۱ نفر از مدرسان پرستاری شاغل در دانشکده‌های پرستاری و مامایی شهر تهران انجام شد. جمع‌آوری داده‌ها در طی ۱۶ مصاحبه عمیق نیمه ساختاری انجام گرفت. کلیه مصاحبه‌ها ضبط و سپس دست‌نویس شد. جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها به صورت هم‌زمان انجام شد و جهت تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مقایسه‌ای مداوم استفاده گردید.

نتایج: داده‌های حاصل از این مطالعه براساس مضامین مشترک در دو طبقه اصلی عوامل درونی و بیرونی قرار گرفتند. عوامل درونی شامل ویژگی‌های فردی، ویژگی‌های عملکردی و تجارب آموزشی مدرس و عوامل بیرونی شامل شرایط سازمانی و شرایط محیطی بود. هر یک از این عوامل در ابعاد و ویژگی‌های مختلف چالش‌هایی را در مسیر کسب شایستگی معلمی مدرسان پرستاری به وجود می‌آورند که در این میان علاقه‌مندی مدرسان نسبت به حرفه پرستاری و دیدگاهی که نسبت به مفهوم شایستگی معلمی پرستاری داشتند، بیش‌ترین نقش را در فرآیند کسب شایستگی آنان به وجود می‌آورد.

نتیجه‌گیری: ویژگی‌های فردی و دیدگاهی که مدرسان نسبت به پرستاری و مفهوم شایستگی معلمی آن دارند، بر چگونگی تجربه آنان در کسب شایستگی معلمی مؤثر است. چنانچه مدرسان از ویژگی‌های فردی با دیدگاهی مثبت و علاقه‌مند نسبت به حرفه پرستاری و معلمی آن برخوردار باشند عوامل بازدارنده نظیر شرایط خاص اجتماعی، محیطی و سازمانی موجود در مسیر کسب شایستگی آنان تنها نقش حاشیه‌ای داشته و مدرسان پرستاری خواهند توانست این فرآیند را با موفقیت و با حرکت صعودی به سمت تعالی طی نمایند. توجه به این عوامل در برنامه‌های بهسازی مدرسان پرستاری می‌تواند تبعات سودمندی در ارتقای کیفیت آموزش پرستاری به دنبال داشته باشد.

واژه‌های کلیدی: شایستگی معلمی، پرستاری، نظریه مبنایی، مطالعه کیفی

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی/ آذر ۱۳۹۲؛ ۱۳(۹): ۷۶۶ تا ۷۷۹

مقدمه

موفقیت در این جهان در حال تغییر مستلزم افزایش دانش و مهارت یا به عبارتی کسب شایستگی است. از طرفی پیچیدگی‌های فزاینده محیط‌های بهداشتی درمانی ایجاب می‌کند که پرستار به عنوان مهم‌ترین عضو تیم درمانی از شایستگی‌های حرفه‌ای لازم برخوردار باشد که این مهم در گرو توانمندی و شایستگی‌های معلمی مدرسان پرستاری خواهد بود(۱و۲). بدیهی است چنانچه مدرسان پرستاری شایستگی‌های لازم در تدریس دانشجویان

* **نویسنده مسؤول:** حرمت سادات امامزاده قاسمی، دانشجوی دکتری پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران، ghasemihs@gmail.com
دکتر منصوره اشقلی فراهانی (استادیار)، مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.
(m_negar110@yahoo.com)؛ دکتر فروغ رفیعی (دانشیار)، مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.
(foroughrafii@yahoo.com)

تاریخ دریافت مقاله: ۹۲/۶/۷، تاریخ اصلاحیه: ۹۲/۷/۱۵، تاریخ پذیرش: ۹۲/۸/۱۲

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-20]

پرستاری را کسب نمایند، قادر خواهند بود نقش با اهمیت آموزش در تربیت پرستاران کارآمد را با شکل‌دهی به توانمندی‌ها و دیدگاه‌های مثبت دانشجویان در امر مراقبت و پرستاری مطلوب، به منصه ظهور رسانند(۱و۳) و به این ترتیب می‌توان پیشرفت واقعی در امر آموزش پرستاری و حرکت به سوی ارتقای کیفیت مراقبت‌ها را شاهد بود.

شایستگی معلم به توانایی وی در برآوردن نیازها و مطالبات حرفه تدریس اطلاق می‌شود که با استفاده از مجموعه‌ای یکپارچه از دانش، مهارت و نگرش باشد و به نحوی بتواند در عملکرد و بازتاب معلم تجلی یابد(٤). به این ترتیب شایستگی، دانستن در عمل(Knowing in action) نامیده می‌شود که پاسخی خودبخودی به شرایط حاضر و بر اساس دانش نهادینه شده(Internalized knowledge) است که در طی دوران کاری فرد همواره افزایش می‌یابد(٥). معلمی در حرفه پرستاری یک فرایند چند بعدی و پویا است که متأثرازعواملی چون فرآیند تغییرات سازمانی، فرهنگ حاکم بر سیستم‌های مراقبتی و اجتماعی، اعتماد به‌نفس حرفه‌ای معلمان، میزان شایستگی حرفه‌ای اساتید، ارتباطات آنان با دانشجویان، آینده شغلی که اساتید برای خود در نظر دارند و نیز نیازهای آنان برای باقی ماندن در این حرفه است(٦). تمامی این ویژگی‌ها وابسته به نوعی شیوه عملکرد حرفه‌ای (Professions typical way of functioning)، مهارت‌های بین فردی و خصوصیات فردی معلم بوده، که به جهت نیازمندی به برقراری روابط بین فردی، تحت تأثیر شرایط و بافت‌های متفاوت اجتماعی قرارمی‌گیرد(۳). از طرفی تغییرات حاصل در جوامع، پیشرفت‌های علمی و فنی ایجاد شده در رشته پرستاری و سایر رشته‌های علمی، تجربیات کسب شده در ضمن خدمت و فرهنگ حاکم بر محیط‌های کاری، همگی بر عملکرد حرفه‌ای مدرسان و اهمیت و کاربرد جنبه‌های مختلف شغلی آنان مؤثر خواهد بود(٦و٧). لذا ضروری است تا یک معلم قبل از ورود به عرصه تعلیم و تربیت، ویژگی‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای معلمی را کسب نموده و در طول خدمت نیز این شایستگی‌ها را ارتقا بخشد(۲).

تاکنون عملکرد مدرسان پرستاری و چالش‌های مربوط به شایستگی‌های آنان در سایر جوامع مورد مطالعه قرار گرفته و نتایج تحقیقات انجام شده مشخص کرده است که وظایف و توصیف شغلی (Job description) مدرسان پرستاری در ۱۰ الی ۱۵ سال اخیر تغییرات بسیاری داشته است(۳و٦). همچنین تحقیقات وجود برنامه‌های آموزشی مبتنی برشایستگی(Competency-based education) را یکی از ارکان اساسی در تربیت مدرسان با صلاحیت دانسته و توجه بسیاری از صاحب‌نظران و برنامه‌ریزان آموزشی، خصوصاً در نظام آموزشی گروه علوم پزشکی در جهان را به خود جلب کرده است(۸تا۱۱). در سیستم آموزش و تربیت مدرسان پرستاری کشور به جهت فقدان سابقه پژوهش‌های کمی و کیفی در رابطه با شایستگی معلمی مدرسان پرستاری و مشخص نبودن عوامل کسب شایستگی‌ها و عدم معرفی چالش‌های موجود در مسیر آن، نظامی منسجم جهت کسب شایستگی معلمی مدرسان پرستاری کشور وجود ندارد. از این رو مدرسان پرستاری را عمدتاً دانش‌آموختگان آموزش پرستاری در مقاطع کارشناسی ارشد و یا دکترا تشکیل می‌دهند که یا به صورت مربیان حق‌التدریس و یا پس از طی مراحل گزینش دانشگاه، جذب دانشکده‌های پرستاری شده‌اند. این مدرسان پس از طی خدمت نیز با شرکت در دوره‌های بازآموزی و آموزش‌های مداوم، شرکت در کنفرانس‌ها و سمینارهای ملی و بین‌المللی، انجام طرح‌های تحقیقاتی و ارائه مقالات پژوهشی در مجلات معتبر سعی در کسب شایستگی‌های حرفه‌ای و به تبع آن ارتقای مرتبه شغلی خویش دارند.

آنچه مسلم است با شناخت عمیق و همه جانبه فرآیند کسب شایستگی معلمی اساتید پرستاری در هر بافت فرهنگی و اجتماعی، و عوامل تاثیر گذار بر این فرآیند،

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-20]

می‌توان چالش‌های موجود در راه دستیابی به شایستگی و شیوه‌های برقراری تعادل در کسب ابعاد مختلف آن را شناخت و امکان اثربخشی برنامه‌های آموزش پرستاری را فراهم‌نمود و به این ترتیب گامی مؤثر در جهت آموزش اثربخش پرستاران، تربیت پرستاران شایسته و ارتقای کیفیت مراقبت‌های پرستاری برداشت (۱و۳و۸و۱۲و۱۳). با توجه به موارد فوق و آن که مفهوم معلمی به طور اعم و معلمی پرستاری به طور اخص دارای ویژگی‌های پیچیده فرهنگی بوده که به سبب آن در جوامع مختلف متفاوت است(۳و۹)، این مطالعه کیفی با هدف بررسی عمیق تجربیات و عقاید مربیان پرستاری در مورد عوامل تأثیرگذار در کسب شایستگی معلمی مدرسان پرستاری در بستر فرهنگی و اجتماعی پرستاری ایران انجام گرفت تا از این طریق بتوان برنامه‌ریزی مناسبی در جهت ارتقای سطح شایستگی معلمی مدرسان پرستاری و به تبع آن ارتقای کیفیت آموزش‌های پرستاری در جامعه برداشت.

روش‌ها

این مقاله بخشی از رساله دکترا تحت عنوان "تبیین فرایند کسب شایستگی معلمی مدرسان پرستاری" بوده، که از اردیبهشت ۱۳۹۰ لغایت اسفند ۱۳۹۱ با رویکرد تئوری مبنایی انجام گرفت(۱٤). با استفاده از این رویکرد کیفی می‌توان به اطلاعات عمیق در رابطه با موضوع کسب شایستگی معلمی دست یافت. چرا که شایستگی معلمی مدرسان پرستاری از فرآیندی پویا و مداوم برخوردار بوده و شناخت عوامل مؤثر بر آن نیازمند بررسی تعاملات اجتماعی مدرسان پرستاری در بافت آموزش پرستاری کشور است. تئوری مبنایی با تمرکز بر شناسایی، توصیف و کشف فرآیندهای تعاملی بین افراد و گروه‌ها در یک بافت اجتماعی خاص، تمرکز بر تعامل گرایی نمادین دارد(۱٤و۱۵) و هنگامی که پژوهشگر قصد کشف الگوهای رفتاری و تعاملات اجتماعی بین گروه‌های ویژه‌ای از افراد را در یک بافت خاص داشته باشد مورد استفاده قرار خواهد گرفت(۱٦).

محیط انجام مطالعه کیفی عرصه واقعی است یعنی محلی که افراد مورد نظر در آن به سر می‌برند و تجارب آنها در آن روی می‌دهد(۱۷). لذا در این مطالعه ابتدا به جهت انجام نمونه‌گیری مبتنی بر هدف، مدرسینی که بر اساس شواهدِ موجود و برگرفته از نظرات و دیدگاه‌های سایر اساتید، مدیران گروه‌ها، و دانشجویان به عنوان مدرس شایسته معرفی شدند و نیز تمایل به بازگویی تجارب خویش در کسب شایستگی‌های معلمی داشته‌اند، انتخاب و سپس نمونه‌گیری نظری از افراد با سابقه بیش از سی سال و یا مدرسان بازنشسته پرستاری که به عنوان مدرس شایسته مطرح بودند، انجام شد. همچنین به منظور رعایت حداکثر تغییرپذیری با مدرسان پرستاری با سابقه آموزشی کم‌تر از پنج سال نیز مصاحبه شد و تا پدیدار شدن کدها و طبقات و رسیدن به اشباع اطلاعاتی و طبقاتی نمونه‌گیری ادامه یافت.

برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختاری استفاده شد که با کسب اجازه از شرکت‌کنندگان ضبط و سپس بلافاصله به صورت کلمه به کلمه نوشته شد. مصاحبه‌ها به صورت انفرادی، در محیطی آرام و در زمان و مکان مناسب که شرکت‌کنندگان احساس راحتی داشتند انجام شد و سپس تصدیق دست نوشته‌ها و هماهنگی برای مصاحبه‌های بعدی نیز انجام گرفت. مصاحبه‌ها با طرح سؤالات راهنما و کلی، آغاز و سپس براساس مطالب و تجربیات بیان شده از سوی مشارکت‌کنندگان، جریان مصاحبه هدایت و در مواقع لزوم نیز از سؤالات جستجوگر(Probe) استفاده شده است. به این ترتیب که در ابتدا از مدرسان خواسته می‌شد که تجارب و دیدگاه خود را در مورد شایستگی معلمی پرستاری و چگونگی کسب آن بیان کنند. به عنوان مثال مصاحبه با سؤالات ذیل آغاز می‌گردید: از ابتدا که معلم پرستاری شدید تاکنون چه تغییراتی را در خود

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-20]

احساس می‌کنید؟ چه عوامل و شرایطی در ایجاد این تغییرات مؤثر هستند؟

ملاک اشباع حاصل آمده برای تمامی طبقات و زیرطبقات جهت آگاهی از کفایت نمونه پژوهش مورد استناد قرار گرفت.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مقایسه‌ای مداوم به شیوه کوربین و استراس ۲۰۰۸ استفاده شد. به این منظور گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها همزمان از هنگام اولین مصاحبه انجام شد و با انجام کد گذاری و تأکید بر مقایسه مستمر، طرح‌ریزی سؤالات و یادآورنویسی مرحله به مرحله، مطالعه سطر به سطر داده‌ها و استخراج واحدهای معنایی و عبارات اصلی، عوامل مؤثر در فرایند کسب شایستگی معلمی تبیین گردید(۱۴تا۱۹). با پدیدار شدن طبقات مفهومی در طی تحلیل داده‌ها، جمع‌آوری داده‌ها در راستای پیدایش شفافیت و تأیید دقیق‌تر یافته‌ها انجام گردید(۱۴). جهت حصول اطمینان از دقت (rigor) داده‌ها از روش‌های مرور و تأیید مطالب توسط شرکت‌کنندگان (Member check)، مقبولیت پژوهشگران (Researcher creditability) بررسی طولانی و مداوم (Prolonged engagement) از طریق انجام مصاحبه‌های عمیق، طولانی و مکرر با شرکت‌کنندگان، استفاده از نظرات تکمیلی همکاران (Peer debriefing) استفاده شد(۱۹و۲۰). کسب رضایت آگاهانه، حفظ بی‌نامی، محرمانه بودن اطلاعات و برخورداری از حق کناره‌گیری از پژوهش در هر زمان از جمله ملاحظات اخلاقی لحاظ شده در مطالعه بوده است. جهت مدیریت داده‌ها از نرم‌افزار تحلیل داده‌های کیفی MAXQDA نسخه ۲۰۱۰ استفاده گردید.

نتایج

در مجموع اطلاعات شانزده مصاحبه با متوسط زمان یک ساعت (جمعاً ۹۶۰ دقیقه) در طی ۲۲ ماه، از ۱۱ مدرس شایسته پرستاری و یا با تجربه آموزشی بیش از ۳۰ سال مورد تحلیل قرار گرفت. دامنه سنی مشارکت‌کنندگان بین ٤٠ تا ٦٠ سال و سوابق کاری آموزشی آنان بین ٥ تا ۳۱ سال بود که ۹ نفر از آنان دارای مدرک دکترای پرستاری و دو نفر کارشناسی ارشد بودند.

داده‌های حاصل از این مطالعه براساس مضامین مشترک در دوطبقه اصلی عوامل درونی و بیرونی که نشان‌دهنده عوامل مؤثر بر کسب شایستگی معلمی مدرسان پرستاری هستند، طبقه‌بندی شده‌اند. در ادامه هر طبقه همراه زیر طبقه های مربوطه ارائه میگردد.

۱. عوامل درونی

طبقه اصلی عوامل درونی تأثیرگذار بر فرآیند شایستگی مدرسان پرستاری شامل سه زیر طبقه ویژگی‌های فردی، ویژگی‌های عملکردی و تجارب آموزشی مدرس به همراه طبقات فرعی مربوط بر هر یک از آنها بوده که در زیر به آن پرداخته شده است.

۱-۱. ویژگی‌های فردی مدرس:

۱-۱-۱. معنویت

معنویت مدرسین، به عنوان یک ویژگی فردی در دسته عوامل درونی، با ایجاد احساس رضایت و مفید بودن برای مدرسان کسب شایستگی معلمی را برای آنان به دنبال داشت. مدرسان پرستاری که هدف و رسالت انجام بندگی خدا و مفید بودن برای خلق خدا را داشتند، تلاش می‌نمودند تا ضمن استعانت از خداوند، همواره در جهت کسب رضایت و خشنودی او حرکت کنند و در این رهگذر با احساس تعهدی که در انجام هر چه بهتر وظایف و اعتقاد به پاسخگو بودن اعمال خویش داشتند، همواره بر شایستگی معلمی خود در آموزش پرستاری می‌افزودند. یکی ازمشارکت‌کنندگان در این خصوص چنین اذعان می‌کند: " *همیشه از خداوند می‌خوام که برای کلاس‌ها و آموزش‌هام، توفیق یادگرفتن و یاددادن را به بنده بده، این توجه بسیار کمک‌کننده بوده و هر وقت غفلت کردم و به خودم اتکا کردم نتیجه یادگیری بسیار پایین بوده (P3).*

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-20]

شناخت رسالت خود در هستی و حرکت در مسیر آن و به دنبال آن خود را پاسخگو در برابر خداوند دیدن، شایستگی و توانمندی را برای مدرس به دنبال داشت: *"باید ما به یه جایی پاسخگو باشیم، اولش که خداست و خدا هم می‌گه به خلق من کمک کنید"(P2.).*

۱-۱-۲. دیدگاه نسبت به پرستاری و معلمی

دیدگاه‌های متفاوت مدرسان نسبت به پرستاری و خدمت به مردم، به عنوان یک ویژگی فردی مدرسان پرستاری، توانمندی‌ها و شایستگی‌های متفاوتی را برای آنان و دانشجویانشان به دنبال داشت. به طوری که مدرسان با دیدگاه مراقبتی و علاقه‌مندی به حرفه ضمن ایجاد توانمندی در دانشجویان، خود نیز توانمندی بیش‌تری در مراقبت و معلمی کسب می‌نمودند. به عنوان مثال؛ مدرسان اذعان داشتند: *" این که بریم مثلاً پیش یه آدم مسنی بشینیم و نوازش‌اش بکنیم یا پای درد دل‌اش بشینیم، بچه‌ها هم یاد می‌گیرند دیگه از ما و وقتی که رشد خودمون رو در این ببینیم، بالاخره بچه‌ها هم حتماً از ما یاد می‌گیرند"(P8).* چنین مدرسانی با تلاش در فهم کامل مطالب سعی در انتقال بهتر دانش به دیگران داشتند و تسهیلگر فرآیند آموزش بودند. "*من سعی می‌کنم که شخصیتاً یه چیزی رو خوب و عمیق بفهمام و وقتی که فهمیدم بتونم خلاصه اون رو برای یک نفر بگم تا اون چالش‌هایی رو که یک نفر پیدا می‌کنه برای این که مطلبی رو یاد بگیره یه وقتی تجربه که کردم می‌گم که خلاصه اینه"(P4,2).* در مقابل مدرسانی با دیدگاه‌های عدم شناخت و علاقه‌مندی نسبت به حرفه، در مسیر کسب شایستگی دیگر مدرسان پرستاری نیز مانع و سدی محسوب می‌شدند. از جمله آن که مدرسی شایسته اذعان داشت: "*داریم اساتیدی رو که می‌گن تو شخصیت ما رو پایین می‌یاری. یعنی با مراقبت از بیمار، با تمیز کردن صورتش، با سوند گذاشتن، شخصیت دانشجوی پرستاری، که کارش اینه که از مریض مراقبت بکنه، رو پایین می‌یاری..."(P5).* به این ترتیب دیدگاه‌های متفاوت و گاه متضاد اساتید در مورد مفهوم پرستاری و معلمی، تأثیرات متفاوت در کسب شایستگی و نقش‌های معلمی آنان داشت.

۱-۱-۳. اخلاق حرفه‌ای

رفتار اخلاقی مدرس، به عنوان یک ویژگی فردی، در برقراری ارتباط مطلوب مدرس با مدیر گروه و همکاران و تعهد او در انجام هر چه بهتر امور و حل مشکلات موجود سبب می‌شد تا مدرس کار و تلاش بیش‌تری در جهت کسب شایستگی معلمی داشته باشد. مدرسین معتقد بودند که اخلاق حرفه‌ای مدرس سبب پیشرفت دانشجو، حرفه و به تبع آن شایستگی مدرس پرستاری خواهد شد. *"من قادرم که با سرپرستار بخش خوب کار کنم، قادرم با مدیر گروه خوب کنار بیام. مثلاً خیلی از مواقع شده که مدیر گروه اومده گفته... این درس رو برندار فلانی برداشته، من خیلی راحت کنار اومدم با مدیر گروه. "(P1). "وقتی که به یه جایی بالاتر رسیدیم باید دست اونهایی که پایین‌ترند رو بگیریم و ببریم شون یه پله بالا و همین انگار که یه انرژی بیش‌تری رو برای حرکت کردن به آدم می‌ده"(P7)."*

۱-۲. ویژگی‌های عملکردی مدرس:

۱-۲-۱. آموزش کاربردی

ویژگی عملکردی مدرس در به‌کارگیری آموزش‌ها به صورت کاربردی و عملیاتی ضمن آن که موجب فراگیری بهتر و اثربخش‌تر آموزش‌ها برای دانشجویان می‌شد، سبب می‌گردید تا در این رهگذر بر شایستگی‌های معلمی مدرسان پرستاری نیز افزوده گردد. "*برای یه بیمار مزمنی که وجود داره تو جامعه، من گفتم که یه رئیس دانشکده چیکار می‌بایست بکنه، اونوقت بچه‌های ما اینها رو وارد برنامه‌ریزی کردند و شما اصلاً یه برنامه عینی می‌بینید که چطور توی یه دانشکده کاری بکنیم که مثلاً بیماران همودیالیز ما از خدمات تخصصی اعضاء هیئت علمی استفاده کنند "(P2).* مدرسان شایسته پرستاری با برخورداری از ویژگی عملکردی به عنوان "آموزش کاربردی" تلاش می‌نمودند تا با ارائه الگوی علمی و عملی

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-20]

مناسب به دانشجویان خود در آموزش‌های بالین و تئوری همواره به عنوان یک مدرس موفق عمل نمایند و به این منظور بر شایستگی‌های معلمی خود می‌افزودند. آنان همچنین معتقد بودند که چه از طریق الگو شدن به عنوان یک پرستار خوب و چه با برقراری یک ارتباط توأم با درک و حمایت از دانشجویان، روحیه پرستاری و پرستار بودن را در دانشجویان خود ایجاد می‌کردند یکی از مدرسان شایسته در این زمینه اذعان داشت: "*من بهش یاد می‌دهم که چگونه این دانش نظریش را تو عمل بکار ببره حتی در کلاس‌های نظری هم سعی می‌کنم با مثال، کاربرد اون علم نظری را در عمل براشون مشخص کنم... و وقتی که خودم تو عمل دارم پیاده می‌کنم، اون هم متوجه می‌شه که تعهد یعنی چی و دیگه نمی خواد بهش بگم که باید متعهد باشی و تعهد یعنی این... "(P1)*. تبعاً ویژگی عملکردی مدرس برای آموزش کاربردی و عملیاتی، تلاش بیش‌تر آنان را در جهت "توسعه دانش" که یکی دیگر از ویژگی‌های عملکردی مدرسان در مسیر کسب شایستگی خواهد بود، به دنبال خواهد داشت که در ادامه در قالب یکی دیگر از ویژگی‌های عملکردی مدرسان در کسب شایستگی معلمی به آن اشاره شده است.

۱-۲-۲. توسعه دانش

"توسعه دانش" به عنوان یک ویژگی عملکردی برای مدرسان، از عوامل کسب شایستگی‌ها و توانمندی‌های حرفه‌ای مدرسان پرستاری بوده است. در این رابطه مدرسان مورد مصاحبه هر یک به نحوی اذعان داشتند که با انجام اقداماتی از جمله مطالعه‌های فردی، حضور در محیط‌های بالینی و یا شرکت در کلاس‌های سایر اساتید، جهت توسعه دانش خود اقدام می‌نمودند. یکی از مدرسان شایسته پرستاری اذعان داشت: "*در ارتباط با محتوا و مطلب درسی که قراراست ارائه بشه سعی می‌کنم که مطالعه بکنم، مطالعات قبلی رو اکتفا نمی کنم... به طوری که از سال هشتاد هست که دارم دکترا درس می‌دم هر سالی یک جوراسلاید دارم از هر درسی، شاید ده تا یا دوازده تا اسلاید از هر درسی دارم که قطعاً وقتی این اسلایدهامو کنار هم می‌نارم می‌بینم که چقدر محتوا و روندش داره رو به جلو حرکت می‌کنه و تغییر کرده*"(P3). مدرسی دیگر در این رابطه می‌گوید: "*...از هر چیز می‌تونیم یه چیزی یادبگیریم. یعنی فکر نکنیم که حالا چون من دیگه فارغ‌التحصیل شدم، من دیگه مثلاً ۱۵، ۱۶ ساله که دکترام و گرفتم دیگه تموم شده، دیگه شدم بحرالعلوم. یعنی فکر می‌کنم که اتفاقاً تازه اول راهه. اتفاقاً برای یادگیری باید الآن بیش‌تر بیاموزم و اگر بیاموزم هم خودم لذت آموختن برام بیش‌ترجا می‌افته وهم اگر خدا بخواد انشاءالله بتونم از این رهگذر یه چیزی هم به دیگران بیاموزم*" (P7).

۱-۲-۳. یادگیری از تجربیات

مدرسان شایسته با برخورداری از ویژگی عملکردی "یادگیری از تجربیات" تلاش می‌کردند تا با تفکر بر روی آموخته‌ها و تجربیات گذشته خویش همواره در جهت بهبود کیفیت آموزشی اقدام نمایند. "یک سری اصول تدریس را که به عنوان مدرسی خوندیم من روی اون اصول خیلی فکر کردم"(P1). "ما برگردیم همه‌اش به تجربیات گذشته‌مون و سعی کنیم از اون اتفاقاتی که برامون افتاده درس بگیریم"(P7).

۱-۲-٤. رفتار حرفه‌ای

ویژگی عملکردی مدرس به صورت برخورداری از "رفتار حرفه‌ای" با همکاران، بیماران، دانشجو و تمامی اقشار جامعه، نه تنها سبب بهبود ارتباطات و ایجاد آرامش و سلامت در محیط‌های کاری و جامعه می‌شد بلکه به عنوان یکی دیگر از ویژگی‌های عملکردی مدرس، عاملی در ایجاد شایستگی‌های لازم برای معلمی پرستاری آنان محسوب می‌شود: "*من قادرم که با سرپرستار بخش خوب کار کنم، قادرم با مدیر گروه خوب کنار بیام. مثلاً خیلی از مواقع شده که مدیر گروه اومده گفته... این درس رو برندار فلانی برداشته، من خیلی راحت کنار اومدم با مدیر گروه. همین کنار اومدن نشونه ضعف نیست، نشونه*

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-20]

قدر بودنه که اگر این درس رو من همیشه نرم این درس رو هم می‌تونم از عُهدِش بربیام و این نگاه دیگران به آدم تغییر می‌کنه وحالا این یه زمینه‌هایی میشه تو شایستگی..." (P1).

۱-۳. تجارب آموزشی

۱-۳-۱. تمرین معلمی

سیستم‌های آموزشی که مدرسان در دوران دانش آموزی و دانشجویی خویش تجربه کرده بودند، با داشتن ویژگی‌های معلمی همچون پرورش‌دهنده حس مسؤولیت‌پذیری فرد و توانمندی درانتقال مطالب، عاملی درایجاد توانمندی‌های حرفه‌ای آنان بوده است. یکی ازمدرسان شایسته در این رابطه اظهار داشتند: *"معلم می‌اومده سر کلاس می‌گفته تو بیا کلاس رو اداره کن یا تو بیا درس رو بده یه بار دیگه بعد از من، یا بیاد دائماً بگه بیا پای تخته تمرین حل کن. این باعث میشه که فرد آماده بشه اعتماد بنفس فرد بیش‌تر بشه"(P4). "در مقطع کارشناسی ارشد دروسی رو گذرونده بودیم که یه حسی رو به ما می‌داد که در رابطه با این که چه جوری اگه معلم بشیم،... تحت این عنوان در واقع به اصطلاح تربیت می‌شدیم"(P3).*

۱-۳-۲. تمرین پرستاری اثربخش

نحوه آموزش‌ها و تجارب کسب شده دردوران دانشجویی پرستاری یکی دیگر از عوامل مؤثردر پرورش و ساخته شدن مدرسان برای حرفه پرستاری و معلمی آن ذکر شد، به نحوی که مشارکت‌کنندگان نقش تعیین‌کننده‌ای را برای آن در موفقیت معلمی پرستاری خود قائل بودند. در این رابطه یکی از مشارکت‌کنندگان اظهار می‌داشت: *"... یه دیسیپلین سختی ما داشتیم، چهار سال پنج سال، این سال‌ها آنچنان آبدیده و پخته کرد ما رو که من هر چیز جدیدی رو حاضر بودم امتحان کنم"(P5).* مشارکت‌کننده دیگر اذعان داشت *"نوع آموزش‌هایی که اُون زمان به ما می‌دادند، و شیفت‌های مختلف می‌ذاشتند، تو بدترین بخش‌ها با مریض‌های بد حال، این یکی از عوامل بود که باعث شد که عوض بشیم، کلاً ما چلیده بشیم و دوباره ساخته بشیم"(P4).*

۲. عوامل بیرونی

طبقه اصلی عوامل بیرونی تأثیرگذار بر فرآیند کسب شایستگی مدرسان پرستاری شامل دو زیر طبقه شرایط سازمانی و شرایط محیطی بوده است که به همراه طبقات فرعی مربوط بر هر یک از آنها در ادامه به آن پرداخته شده است.

۲-۱. شرایط سازمانی:

۲-۱-۱. ویژگی‌های دانشجویان

انگیزه و تمایل فراگیران به عنوان یکی از عوامل سازمانی در تدریس اثربخش مدرسان و به تبع آن کسب شایستگی آنان موثر بود. به طوری که بر طبق تجربیات بیان شده متناسب با وضعیت‌های متفاوت رفتاری دانشجویان و احساسات و واکنش‌های آنان به یادگیری و کسب علم، رفتارها و انگیزه‌های آموزشی و فعالیت‌های مدرسان نیز در جهت کسب شایستگی تفاوت‌هایی داشت. " *احساس افت شدیدی می‌کنم،...خودم که فکر می‌کنم یکی اینکه دیگه دانشجویان اون دانشجویان علم دوست نیستند، دانشجویانی که به دنبال یادگیری باشند نیستند"(P1). "رضایت من و موفقیت من در دوره‌های مختلف متفاوت هست. چرا؟ چون خود دانشجوها متفاوت هستند"(P3).*

۲-۱-۲. مدیریت سیستم‌های آموزشی

مدیریت سیستم‌های آموزشی، به عنوان یکی از عوامل سازمانی، می‌تواند در چگونگی تصمیم گیری‌ها، اجرای قوانین و مقررات و برنامه‌های بهسازی و ارزشیابی‌های مدرسان و دستیابی به شایستگی‌های آنان مؤثر باشد. تجربیات مدرسان نشان‌داد در صورتی که مدیریت سیستم‌های آموزشی به نحوی باشد تا مدرسین احساس امنیت و آرامش در محیط کاری داشته باشند، تبعاً در چنین شرایطی بازده کاری مطلوب بوده و فعالیت‌ها در جهت کسب شایستگی خواهد بود. در مقابل سیستم‌های مدیریت نامطلوب و تصمیم گیری‌های متمرکز از جمله

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-20]

شرایط نامطلوب در محیط‌های کاری مدرسان بوده و نقش بازدارندگی در کسب شایستگی آنان خواهد داشت. *"... وقتی که می‌بینی سیستم، سیستمی نیست که تو بخوای افکار و ایده‌ال‌هات رو توش پیاده بکنی، برای همین شما give up می‌کنی، stop می‌کنی"(P4)*. همچنین ارتقای مدرسین و معیارهای ارزیابی عملکرد آنان بر مبنای معیارهای کمی، به جای توجه به معیارهای کیفی، نقش بازدارندگی در فرآیند کسب شایستگی مدرسان پرستاری داشت. "*هر روز این قوانینو که می‌ذارن جا رو تنگ‌تر می‌کنه و می‌گن دو تا مقاله ISI داشته باش، فکر استادو مشغول می‌کنه و یا دانشجوش رو وادار می‌کنه که این کارو براش انجام بده و یا خودش می‌ره دنبال این کار. چون اینه که ارتقا میاره، کلاس خوب ارتقا نمیاره"(P1)*.

بنابر تجربیات بیان شده، اجرای اصولی برنامه‌های بهسازی نیروی انسانی نیز برای مدرسان پرستاری سبب بهبود کیفیت عملکرد حرفه‌ای آنان می‌شد و شایستگی آنان را در پرستاری و به تبع آن آموزش پرستاری افزایش می‌داد. " *مترون می‌اومد می‌گفت فلانی این پرستار قراره صبح کار بشه، در طی دو هفته کاری بکن که صبح کار بشه. ما می‌دونیم که اون پرستار پرستاره اما نه مقررات بخش‌مون رو می‌دونه، نه آدم‌های بخش‌مون رو می‌شناسه... در طی یک هفته دو هفته و بعد از اون تا یک سال دو سال اون زیر بال و پر چند نفر باید باشه حتی اگه رسمی نیست،... مربی و استاد شدن هم همینه، نمی دونه به دانشجو چی بگه، این رو باید یکی یادش بده"(P5)*.

۲-۱-۳. همبستگی و روابط کاری

وجود و یا فقدان همبستگی گروهی بین همکاران به عنوان یکی دیگر از زیرطبقات عوامل سازمانی، مؤثر در کسب شایستگی معلمی مدرسان مشخص شد. به طوری که تشویق و ترغیب همتایان و وجود روابط صادقانه و توأم با احترام در ارائه بازخورد سبب تسهیل در فرآیند کسب شایستگی معلمی مدرسان می‌شد. به عنوان مثال مدرسی می‌گفت: *" جلسه اول کلاسم رو دکتر... اومد نشست و گفت... خیلی خوب درس دادی. می‌خوام بگم که تشویق اون باعث شد که من جلسه بعدی رو راحت‌تر و بهتر برم و می‌تونست هیچی نگه و یا ناراحت بشه و بگه این کیه دیگه، ولی خیلی خوب تشویق کرد، خیلی خوب اومد نشستش و گفتش: خیلی خوب این موارد رو گفتی... همکار من عاملی شد در پیشرفت من "(P1)*. در مقابل عدم وجود همبستگی بین همکاران و برداشت‌های نادرست از رفتارهای یکدیگر به عنوان مانعی در پیشرفت و کسب شایستگی بیان شده است. *" فلانی که اون موقع یکی از مسؤولین بود، همیشه از من تعریف می‌کرد و همین همکاران یه برداشت‌های خیلی غلطی رو کردند واسه خودشون، در نتیجه باعث شد که هی سنگ جلو پای من بندازند" (P4)*.

۲-۲. شرایط محیطی:

یکی دیگر از عوامل بیرونی تأثیرگذار بر شایستگی مدرسان پرستاری بوده که خود از دو زیرطبقه موقعیت‌های اجتماعی و شرایط خانوادگی تشکیل شده است.

۲-۲-۱. موقعیت‌های اجتماعی

تجارب مدرسان نشان‌داد که موقعیت‌های متفاوت در محیط کار و اجتماع که در اختیار مدرسان قرار می‌گیرد می‌تواند به عنوان شرایط محیطی باشد که نقش تسهیل کنندگی در شایستگی مدرسان پرستاری داشته است: "*من با رشته‌های متفاوت سروکار داشتم. از داروساز یه چیز یاد گرفتم از روان پزشک یه چیز یاد گرفتم از .. علوم تربیتی... و هر کدوم یه جور روم تأثیر گذاشته"(P5)*. همچنین شأن و موقعیت اجتماعی که پرستاران در جامعه برخوردارند و به دنبال آن تعریفی که از حرفه پرستاری در بین مردم به وجود می‌آید از جمله شرایط محیطی است که انگیزه‌های متفاوتی را در مدرس برای کسب شایستگی ایجاد خواهد کرد. "شناخته

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-20]

نشدن حرفه در جامعه مانعی بود،... همینطورنبودِ تعریف مشخص از پرستاری و قدرت و دیسیپلین آن در سیستم بهداشت و درمان مانعیه که آدم چالش پیدا می‌کنه، چالش که بپذیره حرفه‌اش رو و به شایستگی برسه..."(p4).

۲-۲-۲. خانواده

پرورش روحیه مسؤولیت‌پذیری، تعهد کاری و علاقه‌مندی به حرفه پرستاری و کسب موفقیت و شایستگی در آن از محیط خانواده شروع می‌شود و بنا بر تجارب بیان شده از مدرسان، در خانواده‌هایی که به پرورش این ویژگی‌ها توجه شده است و همواره حمایت‌گر و مشوق فرد در دوران تحصیل و خدمت بوده اند، شرایط خانواده به عنوان شرایط محیطی مساعد توانسته است زمینه ساز کسب شایستگی معلمی مدرسان پرستاری قرار گیرد. *"بچه‌های بزرگتری در خانواده بودند و مادرم همیشه ازشون درس می‌پرسید و حواسش جمع بود که اینها چه جوری کارکنند، من اصلاً خوشم می‌اومد و دوست داشتم این جور چیزها رو و اونوقت بزرگ و کوچیک هم بودیم و همه سعی می‌کردند که به هم کمک کنند"(P2). پدر و مادرم فرهنگی بودند و خیلی تأکید داشتند رو بچه‌هاشون که educated بشن و مدارک خیلی خوبی رو بگیرند و تحصیل کنند..."(P4).*

بحث

یافته‌های این مطالعه نشان‌داد که شایستگی معلمی پرستاری تحت تأثیر دو دسته عوامل درونی شامل: ویژگی‌های فردی، خصوصیات عملکردی و تجارب آموزشی مدرس، و عوامل بیرونی شامل: شرایط سازمانی و محیطی بوده است. یافته‌ها نشان‌داد که مدرسان پرستاری همواره بر اساس ویژگی‌های فردی خود و دیدگاهی که نسبت به معلمی پرستاری دارند در تعامل مستقیم با دو دسته عوامل بیرونی و درونی در کسب شایستگی بودند و ویژگی‌های فردی مدرسان به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل درونی در کسب شایستگی معلمی پرستاری، نقش محوری در برخورد مدرس با چالش‌های موجود در مسیر کسب شایستگی معلمی داشته است. در مطالعه کیفی توسط Holopainen و همکاران، معلمی در حرفه پرستاری به عنوان یک فرایند چند بعدی و پویا مطرح شده است که متأثر از عواملی چون؛ فرآیند تغییرات سازمانی، فرهنگ حاکم بر سیستم‌های مراقبتی و اجتماعی، اعتماد به‌نفس حرفه‌ای معلمان، ارتباطات آنان با دانشجویان و تصوری است که مدرسان ازآینده شغلی خویش، نیازها و ویژگی‌های فردی خود داشته است(٦و٢١و٢٢). در مطالعه حاضر نیز داده‌ها نشان داد که طبیعت پویای انسان و معلمی سبب می‌شود که مدرسان پرستاری بر اساس ویژگی‌های فردی و دیدگاهی که نسبت به پرستاری و آموزش آن دارند در جهت کسب شایستگی معلمی خویش اقدام نمایند. به نحوی که می‌توان گفت مدرسان بر اساس دیدگاه شان نسبت به پرستاری و آموزش آن، فعالیت‌های متفاوتی را در مسیر معلمی خود انجام می‌دادند. عده‌ای از آنان که دیدگاهی مراقبتی و مثبت نسبت به مفهوم پرستاری و آموزش پرستاری داشتند ضمن عمل نمودن به عنوان یک الگوی مناسب در پرستاری همواره در جهت ایجاد توانمندی‌های پرستاری در فراگیرانشان و حل مشکلات سیستم‌های درمانی و آموزش پرستاری اقدام می‌نمودند. آنان با تلاش در جهت الگو شدن برای فراگیران ضمن کسب شایستگی و توانمندی بیش‌تر، سبب شایستگی و توانمندی در فراگیران خود می‌شدند. Hall در مطالعه خود که به بررسی مقایسه‌ای درک از رفتار مراقبتی مدرسان پرستاری (faculty caring) توسط دانشجویان فارغ‌التحصیل از دو محیط آموزشی سنتی و راه دور (distance learning) پرداخته‌است، نشان‌داد که درک دانشجویان پرستاری از ویژگی رفتار مراقبتی و به عبارتی دیگر بروز رفتارهایی که مظهر مراقبت و توجه بیش‌تر مدرسان به فراگیرانشان باشد، حتی در آموزش‌های از راه دور، سبب علاقه‌مندی، رضایت و

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-20]

ماندگاری بیش‌تر دانشجویان در حرفه پرستاری بوده است (۲۳). در مطالعه حاضر نیز یافته‌ها نشان‌داد که مدرسان پرستاری با ویژگی علاقه‌مندی به حرفه پرستاری و با الگو قرار دادن خود به عنوان مظهر مراقبت و توجه به فراگیران، قادر بودند تا در عرصه آموزش پرستاری شایسته‌تر عمل نموده و به سطوح بالاتری از حرفه و شایستگی معلمی نائل گردند. در مقابل بی علاقگی مدرسان پرستاری نسبت به حرفه سبب می‌شد تا بدون اثرگذاری مثبت بر دانشجویان تنها در جهت کسب امتیازات مادی و ارتقای شغلی خود تلاش نمایند.

Holopainen و همکاران در مطالعه خود در کشور فنلاند نشان دادند که تعهد مدرسان پرستاری به معلمی عامل اصلی و نقش محوری در فعالیت‌های معلمی آنان داشته است و به تبع توانمندی‌های متفاوتی را برای مدرسان بر اساس میزان تعهدشان نسبت به حرفه معلمی ایجاد می‌کند(۲۲). در مطالعه حاضر نیز مدرسانی که علاقه‌مندی و تعهد نسبت به حرفه پرستاری داشتند با تلاش در فهم کامل مطالب سعی در انتقال بهتر دانش به دیگران می‌نمودند و تسهیل گر فرآیند آموزش بودند. آنان با احساس تعلق و علاقه‌مندی که نسبت به حرفه پرستاری داشتند در جهت ایجاد شایستگی و توانمندی فراگیرانشان و نیز حل مشکلات موجود در سیستم فعالیت می‌نمودند و چنین تلاش‌هایی منجر به افزایش شایستگی و توانمندی‌های حرفه‌ای مدرسان می‌گردید.

Johnson و همکاران در تئوری حاصل از مطالعه خود نیز بر اساس توصیفی که از دیدگاه مدرسان پرستاری نسبت به تدریس شایسته (Excellent teaching) انجام دادند فرآیند معلم شایسته و عالی بودن را شامل تغییر از نقش القاءکننده گی (Instiller) به نقش تسهیل کنندگی (Facilitator) و تلاش آنان در جهت ارتقای توانمندی‌های آموزشی بیان کردند(۲). به این ترتیب می‌توان گفت که با پرورش نقش تسهیل‌گیری مدرسان پرستاری نه تنها می‌توان در آموزش اثربخش دانشجویان پرستاری به موفقیت دست یافت، بلکه زمینه پرورش توانمندی‌های بیش‌تر مدرسان نیز فراهم خواهد شد؛ به طوری که بر اساس یافته‌های مطالعه حاضر، مدرسان شایسته با برخورداری از ویژگی‌های عملکردی از جمله؛ آموزش کاربردی مطالب به فراگیران، توسعه دانش شخصی، یادگیری از تجربیات و رفتار حرفه‌ای، تلاش می‌کنند تا ضمن الگو قرار دادن خود به عنوان یک پرستار و معلم شایسته و حرفه‌ای برای پرستاری، تسهیل گر امر آموزش برای فراگیران خود باشد. مدرسان با تسهیل یادگیری فراگیران‌شان و افزایش توانمندی‌های آنان، خود نیز بر اساس اصل "تأثیر متقابل عملکردها" توانمندی‌ها و شایستگی‌های بیش‌تری را برای معلمی پرستاری کسب می‌نمودند. مولانا در رابطه با این اصل می‌فرماید:

این جهان کوه است و فعل ما ندا، سوی ما آید نداها را صدا(۲٤)، چنانچه عملکردهای مدرس در جهت ایجاد شایستگی بیش‌تر فراگیران و تربیت هر چه بیش‌تر پرستاران شایسته باشد، این تلاش منتهی به شایستگی و توانمندی بیش‌تر مدرس می‌شود.

همچنین داده‌های مطالعه حاضر نشان‌داد مدرسان پرستاری با تعهد و علاقه‌مندی کم‌تر نسبت به حرفه پرستاری، نه تنها در سطوح پایین‌تری از شایستگی معلمی پرستاری قرار داشتند بلکه رضایت شغلی لازم نیز از انجام امور پرستاری و آموزش مهارت‌ها و ویژگی‌های خاص آن نداشتند. چنین مدرسانی بنا بر گفته‌های مشارکت‌کنندگان به عنوان مانع و سدی در مسیر کسب شایستگی معلمی سایر مدرسان محسوب می‌شدند. به طور کلی معلمی و معلمی پرستاری وابسته به نوعی شیوه عملکرد حرفه‌ای (Professions typical way of functioning)، مهارت‌های بین فردی و خصوصیات فردی معلم است(۳) و چنانچه مهارت‌های بین فردی و ارتباطات مدرسان پرستاری در محیط‌های کاری در جهت تحقق اهداف عالیه سازمانی نباشد خود می‌تواند به عنوان مانعی در کسب شایستگی و توانمندی‌های شغلی معلمان

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-20]

پرستاری باشد. آنچه مسلم است مدرسان به جهت نیازمندی به برقراری روابط بین فردی، تحت تأثیر شرایط و بافت‌های متفاوت اجتماعی قرار می‌گیرند(۳). داده‌های مطالعه حاضرنیز نشان داد که وجود و یا فقدان همبستگی گروهی بین همکاران به عنوان یکی از زیرطبقات عوامل سازمانی، مؤثر در کسب شایستگی معلمی مدرسان پرستاری بود. به طوری که تشویق و ترغیب همتایان و وجود روابط صادقانه و توأم با احترام در ارائه بازخورد سبب تسهیل در فرآیند کسب شایستگی معلمی مدرسان می‌شد. از طرفی در چنین شرایطی مدرسانی که خود از معیارهای ارزش‌های اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای بهره‌مند بودند، نقش اساسی در اثربخشی عوامل و شرایط سازمانی را داشتند به نحوی که مدرسانی که خود با رعایت اخلاق و معیارهای رفتار حرفه‌ای سعی در ایجاد همبستگی و روحیه همکاری در محیط‌های کاری داشتند، به تبع همکاری بیش‌تری نیز از همکارانشان دریافت می‌نمودند و این شرایط سبب افزودن شایستگی و توانمندی‌های آنان می‌شد.

در مطالعه نجفی و همکاران، ویژگی‌های فردی استاد از عوامل تاثیر گذار در آموزش پرستاری مطرح شده است(۲۵) وPrice نیز عوامل فردی مدرسان را به عنوان تعیین‌کننده پاسخ آنان به حجم کاری در دانشکده‌ها و توانایی آنان در پاسخ به استرس‌های محیط کاری بیان کرده است(۲۶). یافته‌های مطالعه حاضر نیز نشان داد که عوامل فردی مدرسان از جمله تجارب آموزشی، ویژگی‌های فردی و ویژگی‌های عملکردی آنان یکی از دو دسته عوامل مؤثر در کسب شایستگی‌های معلمی مدرسان بوده است. آنچه مسلم است ضروری است تا یک معلم قبل از ورود به عرصه تعلیم و تربیت، ویژگی‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای معلمی را کسب نموده و در طول خدمت نیز این شایستگی‌ها را ارتقا بخشد(۲). در مطالعه حاضر نیز مدرسانی که در تجارب آموزشی خود از تمرین معلمی و پرستاری به نحوه مناسبی برخوردار بودند از جمله مدرسان شایسته پرستاری محسوب می‌شدند و در درجات بالاتری از شایستگی معلمی پرستاری قرار داشتند.

مدرسان پرستاری بر اساس دیدگاه خود نسبت به پرستاری، معلمی پرستاری و رسالتی که برای خود در نظر دارند عملکردهای متفاوت داشتند و به تبع آن توانمندی‌ها و سطوح رضایت مندی متفاوت و در نهایت پیامدهای متفاوتی از عملکرد آنان حاصل می‌گردید. داده‌های مطالعه حاضر نشان داد که عوامل درونی با محوریت ویژگی‌های فردی مدرسان و دیدگاه آنان نسبت به پرستاری و آموزش آن، از مهم‌ترین عوامل تأثیر گذار بر فرآیند کسب شایستگی مدرسان پرستاری بوده است. به طوری که مدرسان با دیدگاه مراقبتی و علاقه‌مند به حرفه پرستاری ضمن ایجاد توانمندی در دانشجویان، خود نیز توانمندی بیش‌تری در مراقبت و معلمی کسب می‌نمودند؛ چراکه چنین مدرسانی به جهت علاقه‌مندی به حرفه و تعهدی که نسبت به خداوند، حرفه و مردم احساس می‌کردند سعی داشتند تا توانایی و مهارت‌های بیش‌تری برای انجام آموزش‌های اثربخش پرستاری داشته باشند و بدین ترتیب شایستگی بیش‌تری را برای معلمی پرستاری کسب می‌نمودند.

این مطالعه به عنوان یک مطالعه کیفی دارای محدودیت‌هایی همچون دیگر مطالعات کیفی است. محدود بودن تعداد مشارکت‌کنندگان و تأثیر ذهنیات پژوهشگراز آن جمله است. به ویژه آن که تجارب حرفه‌ای پژوهشگر و چالشی که همواره در جهت کسب شایستگی معلمی پرستاری داشت، سبب مشغولیت مداوم ذهن وی به موضوع مورد مطالعه بود. لیکن، تلاش گردید تا با استفاده از روش‌های افزایندهٔ دقت و اعتبار داده‌ها و لحاظ نمودن معیارهای ده گانه ارتقای کیفیت مطالعات کیفی(۱۴) محدودیت‌های این پژوهش به‌حداقل رسانده شود.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-20]

نتیجه‌گیری

فعالیت مدرسان در جهت کسب شایستگی همواره در جهت دیدگاهی است که آنان نسبت به حرفه پرستاری و آموزش آن دارند. از طرفی به جهت طبیعت پویای انسان، معلمی و پرستاری، مدرسان پرستاری نیازمند تلاش و پویایی مداوم برای رسیدن به شایستگی‌های حرفه‌ای هستند. بر این اساس کسب شایستگی مدرسان پرستاری در امتداد محوری قرار می‌گیرد که مدرسان از طرفی بر اساس دیدگاه و علاقه‌مندی نسبت به حرفه و از طرفی دیگر بر مبنای تلاش‌های فردی خویش در سطوح متفاوتی از آن قرار دارند. به این ترتیب مدرسان پرستاری به جهت برخورداری از طبیعت رشد و پویایی (being) و بر مبنای دیدگاه و تعریفی که نسبت به مفهوم شایستگی معلمی دارند رفتارها و عکس‌العمل‌های متفاوتی را در مقابل چالش‌های موجود در مسیر کسب شایستگی بروز خواهند داد. به عبارتی دیگر علی‌رغم وجود عوامل بیرونی و درونی متعدد در مسیر کسب شایستگی معلمی، چنانچه مدرسان از ویژگی‌های فردی با دیدگاهی مثبت و علاقه‌مندی نسبت به حرفه پرستاری و معلمی آن برخوردار باشند عوامل بازدارنده نظیر شرایط خاص اجتماعی، محیطی و سازمانی موجود در مسیر کسب شایستگی آنان تنها نقش حاشیه‌ای داشته و مدرسان پرستاری خواهند توانست این فرآیند را با موفقیت و با حرکت صعودی به سمت تعالی طی نمایند. همچنین مدیران و برنامه‌ریزان آموزشی پرستاری نیز با آگاهی و شناخت از عوامل مذکور و نقش هر یک از آنها در کسب شایستگی مدرسان پرستاری، می‌توانند در طراحی و برگزاری برنامه‌های بهسازی مدرسان پرستاری بیش از پیش موفق و مؤثر باشند.

قدردانی

نویسندگان بدین وسیله مراتب سپاس و قدردانی خود را از تمامی مشارکت‌کنندگان این پژوهش که تجارب ارزشمند خود را در اختیار قرار دادند، اعلام می‌دارند.

منابع

1. Thornlow DK, McGuinn K. A necessary sea change for nurse faculty development: spotlight on quality and safety. J Prof Nurs. 2010; 26(2): 71-81.
2. Johnson-Farmer B, Frenn M. Teaching excellence: What great teachers teach us. J Prof Nurs. 2009; 25(5): 267-72.
3. Holopainen A, Hakulinen-Viitanen T, Tossavainen K. Nurse teacherhood: systematic descriptive review and content analysis. International Journal of Nursing Studies. 2007; 44(4): 611-23.
4. Nijveldt M, Beijaard D ,Brekelmans M, Verloop N, Wubbels T. Assessing the interpersonal competence of beginning teachers: The quality of the judgement process. International Journal of Educational Research. 2005; 43(1): 89-102.
5. Lysaght RM, Altschuld JW. Beyond initial certification: the assessment and maintenance of competency in professions. Evaluation and Program Planning. 2000; 23(1): 95-104.
6. Holopainen A, Tossavainen K, Kärnä-Lin E. Substantive theory on commitment to nurse teacherhood. Nurse Education Today. 2008; 28(4): 485-493.
7. Johnsen KO, Aasgaard HS, Wahl AK, Salminen L. Nurse educator competence: a study of Norwegian nurse educators' opinions of the importance and application of different nurse educator competence domains. J Nurs Educ. 2002; 41(7): 295-301.
8. Davis D, Stullenbarger E, Dearman C, Kelley JA. Proposed nurse educator competencies: development and validation of a model. Nursing Outlook. 2005; 53(4):20-11.
9. Jafari Golestan N, Vanaki Z, Memarian R. [Organizing “Nursing Mentors Committee”: an Effective Strategy for Improving Novice Nurses’ Clinical Competency]. Iranian Journal of Medical Education. 2007; 7(2): 237-46.[persian]
10. Yousefy AR. [Competency-Based Education (CBE)]. Iranian Journal of Medical Education. 2005; 5(2): 200-1.[persian]

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-20]

11. Yousefy A. [Active Learning]. Iranian Journal of Medical Education. 2005; 5(1): 93-4.
12. Little MA, Milliken PJ. Practicing what we preach: Balancing teaching and clinical practice competencies. Int J Nurs Educ Scholarsh. 2007; 4: Article6.
13. Vanaki Z, Memarian R. Professional ethics: beyond the clinical competency. J Prof Nurs. 2009; 25(5): 285-91.
14. Corbin J, Strauss A. Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory.3 rd ed. Thousand Oaks, California: SAGE Publications; 2008.
15. Jeon YH. The application of grounded theory and symbolic interactionism. Scand J Caring Sci. 2004; 18(3): 249-56.
16. Backman K, Kyngäs HA. Challenges of the grounded theory approach to a novice researcher. Nurs Health Sci. 1999; 1(3): 147-53.
17. Streubert HJ, Carpenter DR. Qualitative research in nursing: Advancing the humanistic imperative.5 th ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; 2010.
18. Broussard L. Understanding qualitative research: A school nurse perspective. J Sch Nurs. 2006; 22(4): 212-8.
19. Polit DF, Beck CT. Essentials of nursing research: Appraising evidence for nursing practice. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; 2009.
20. Oskouie F, Peyrovi H. [Qualitative Research in Nursing]. Tehran: Iran Unversity of Medical science; 2005.[Persian]
21. Gobbi M. Nurse teacherhood and the categories influencing it. Journal of Research in Nursing. 2009; 14(3): 261-66.
22. Holopainen A, Tossavainen K, Kärnä-Lin E. Nurse teacherhood and the categories influencing it. Journal of Research in Nursing. 2009;14(3):243-59.
23. Hall LR. Perceptions of faculty caring: Comparison of distance and traditional graduate nursing students[dissertation]. Indiana: Indiana State University; 2010.
24. Molana Molavi Balkhi JM. Masnavi Manavi Molavi. 8th ed. Tehran, Shaghayegh: Javidan publisher Institute; 1992.
25. Najafi Kalyani M, Sharif F, Nahid J, Shahnaz K. [Student's perceptions of effective teaching in nursing education: A qualitative study]. Iranian Journal of Nursing Research. 2011; 5(19): 6-15.[Persian]
26. Price MJ. The Lamp of Sacrifice: Professional Identity and Work Culture. Exeter: University of Exeter (E-Library). 2010. [citd 2013 Nov 10]. available from: http://hdl.handle.net/10036/3070

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-20]

Contributing Factors in Attainment of Teaching Competency for Nursing Instructors: A Qualitative Study

Mansoureh A Farahani[1], Forough Rafii[2], Hormat Sadat Emamzadeh ghasemi[3]

Abstract

Introduction: *Acquiring teaching competency by nursing teachers is the basis for their capability in proper transfer of knowledge to their students and consequently quality improvement in nursing care services. This article as a part of a qualitative study, investigated the factors influencing attainment of teaching competency by nursing teachers.*

Methods: *This qualitative study was performed from May 2011 until February 2012 by grounded theory approach. Using purposeful sampling method, 11 nursing teachers were selected from schools of nursing and midwifery of Tehran province. Data was collected through 16 semi-structured in-depth interviews. All interviews were recorded and then transcripted. Data collection and analysis were performed simoultanously using comparative analysis for analyzing data.*

Results: *Data was categorized into two main categories of internal and external factors based on mutual connotations. Internal factors included individual characteristics, performance features, and educational experiences of the teacher. External factors included organizational and environmental situations. Each factor, having its own dimensions and features, entailed some challenges for nursing teachers to attain teaching competency. Despite these challenges, nursing teachers' interest in nursing profession and their viewpoint toward the concept of competency played the most important role throughout their competency attainment process.*

Conclusion: *Individual characteristics of nursing teachers and their viewpoints toward nursing and teaching competency concept, affect these teachers' experiences in attaining teaching competency. If nursing teachers consider individual factors positively, the role of social, environmental, and organizational barriers will act marginal in competency attainment process and nursing teachers will go through successfully. Therefore, paying attention to these factors in nursing faculty development could lead to helpful consequences in nursing education improvement.*

Keywords: Nursing competency, nursing, grounded theory, qualitative study.

Addresses:
[1] Assistant Professor, Centre of Nursing Care research (CNCR), School of Nursing and Midwifery, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran. E-mail: M_negar110@yahoo.com
[2] Associate Professor, Center for Nursing Care Research, School of Nursing and Midwifery, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran Foroughrafii@yahoo.com
[3] (✉) PhD Candidate of Nursing, School of Nursing and Midwifery, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran. E-mail: ghasemihs@gmail.com

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-20]